**Deutscher Bundestag**
**7. Wahlperiode**

**Drucksache 7/4766**

19. 02. 76

Sachgebiet 800

# Gesetzentwurf

## der Bundesregierung

## Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24. Juni 1974 über den bezahlten Bildungsurlaub

### A. Zielsetzung

Das Übereinkommen zielt darauf ab, in den Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation eine Politik zu fördern, die schrittweise die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub für Arbeitnehmer vorsehen soll. Dieser Bildungsurlaub soll Zwecken der beruflichen, allgemeinen, politischen und gewerkschaftlichen Bildung dienen.

### B. Lösung

Die in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden Bildungsurlaubsregelungen sowie die diesbezüglichen tarifvertraglichen Vereinbarungen und der Bildungsgesamtplan stehen mit den Zielsetzungen und Anforderungen des Übereinkommens in Einklang. Dadurch wird eine Ratifizierung des Übereinkommens ermöglicht.

### C. Alternativen

keine

### D. Kosten

keine

Druck: Bundesdruckerei Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 821, Goethestraße 56,
5300 Bonn-Bad Godesberg 1, Telefon (02221) 363551

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler

I/4 (IV/3) — 806 04 — In 31/76

Bonn, den 19. Februar 1976

An den Präsidenten
des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24. Juni 1974 über den bezahlten Bildungsurlaub mit Begründung (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Der Wortlaut des Übereinkommens in englischer und französischer Sprache mit deutscher Übersetzung und eine Denkschrift zum Übereinkommen sind beigefügt.

Zugleich sind die Empfehlung 148 betreffend den bezahlten Bildungsurlaub und die von der Bundesregierung zu dieser Empfehlung beschlossene Stellungnahme als Anlagen 1 und 2 zur Denkschrift mit der Bitte um Kenntnisnahme beigefügt.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Der Bundesrat hat in seiner 430. Sitzung am 30. Januar 1976 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus der Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Im Hinblick auf die weitgehende Übereinstimmung der Auffassungen der Bundesregierung und des Bundesrates zu dem Übereinkommen ist eine Gegenäußerung der Bundesregierung entbehrlich.

Schmidt

Anlage 1

# Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24. Juni 1974 über den bezahlten Bildungsurlaub

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Dem in Genf am 24. Juni 1974 von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommenen Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub wird zugestimmt. Das Übereinkommen wird nachstehend veröffentlicht.

Artikel 2

Dieses Gesetz gilt auch im Land Berlin, sofern das Land Berlin die Anwendung dieses Gesetzes feststellt.

Artikel 3

(1) Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Der Tag, an dem das Übereinkommen nach seinem Artikel 13 Abs. 3 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, ist im Bundesgesetzblatt bekanntzugeben.

## Begründung

### Zu Artikel 1

Auf das Übereinkommen findet Artikel 59 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes Anwendung, da es sich auf Gegenstände der Bundesgesetzgebung bezieht.

### Zu Artikel 2

Das Übereinkommen soll auch auf das Land Berlin Anwendung finden; das Gesetz enthält daher die übliche Berlin-Klausel.

### Zu Artikel 3

Die Bestimmung des Absatzes 1 entspricht dem Erfordernis des Artikels 82 Abs. 2 des Grundgesetzes.

Nach Absatz 2 ist der Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach seinem Artikel 13 Abs. 3 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, im Bundesgesetzblatt bekanntzugeben.

### Schlußbemerkung

Bund, Länder und Gemeinden werden durch die Ausführung dieses Gesetzes nicht mit Kosten belastet.

Übereinkommen 140

# Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub

Convention 140

# Convention concerning Paid Educational Leave

Convention 140

# Convention concernant le congé-éducation payé

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-ninth Session on 5 June 1974, and

Noting that Article 26 of the Universal Declaration of Human Rights affirms that everyone has the right to education, and

Noting further the provisions contained in existing international labour Recommendations on vocational training and the protection of workers' representatives concerning the temporary release of workers, or the granting to them of time off, for participation in education or training programmes, and

Considering that the need for continuing education and training related to scientific and technological development and the changing pattern of economic and social relations calls for adequate arrangements for leave for education and training to meet new aspirations, needs and objectives of a social, economic, technological and cultural character, and

Considering that paid educational leave should be regarded as one means of meeting the real needs of individual workers in a modern society, and

Considering that paid educational leave should be conceived in terms of a policy of continuing education and training to be implemented progressively and in an effective manner, and

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1974, en sa cinquante-neuvième session;

Notant que l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que toute personne a droit à l'éducation;

Notant en outre les dispositions contenues dans les recommandations internationales du travail existantes sur la formation professionnelle et la protection des représentants des travailleurs et relatives au détachement temporaire des travailleurs ou à l'octroi de temps libre pour leur permettre de participer à des programmes d'éducation ou de formation;

Considérant que le besoin d'éducation et de formation permanentes, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel;

Reconnaissant que le congé-éducation payé devrait être considéré comme un des moyens permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine;

Considérant que le congé-éducation payé devrait être conçu en fonction d'une politique d'éducation et de formation permanentes à mettre en œuvre de manière progressive et efficace;

*(Übersetzung)*

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1974 zu ihrer neunundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf Artikel 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, in dem festgestellt wird, daß jeder Mensch das Recht auf Bildung hat,

verweist ferner auf die Bestimmungen über die zeitweilige Freistellung von Arbeitnehmern oder die Gewährung von Freizeit zur Teilnahme an Bildungs- oder Berufsbildungsprogrammen, die in bestehenden internationalen Arbeitsempfehlungen betreffend die berufliche Ausbildung und den Schutz der Arbeitnehmervertreter enthalten sind,

ist der Ansicht, daß die Notwendigkeit einer fortdauernden Bildung und Berufsbildung entsprechend der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung und dem Wandel der wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen angemessene Vorkehrungen für einen Urlaub zu Bildungs- und Berufsbildungszwecken erfordert, um neuen Bestrebungen, Bedürfnissen und Zielen sozialer, wirtschaftlicher, technischer und kultureller Art zu entsprechen,

ist der Ansicht, daß der bezahlte Bildungsurlaub als eines der Mittel zur Befriedigung der echten Bedürfnisse des einzelnen Arbeitnehmers in einer modernen Gesellschaft betrachtet werden sollte,

ist der Ansicht, daß der bezahlte Bildungsurlaub im Sinne einer Politik der fortdauernden Bildung und Berufsbildung konzipiert sein sollte, die schrittweise und wirksam durchgeführt wird,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to paid educational leave, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-four the following Convention, which may be cited as the Paid Educational Leave Convention, 1974:

Article 1

In this Convention, the term "paid educational leave", means leave granted to a worker for educational purposes for a specified period during working hours, with adequate financial entitlements.

Article 2

Each Member shall formulate and apply a policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice and by stages as necessary, the granting of paid educational leave for the purpose of—

(a) training at any level;

(b) general, social and civic education;

(c) trade union education.

Article 3

That policy shall be designed to contribute, on differing terms as necessary—

(a) to the acquisition, improvement and adaptation of occupational and functional skills, and the promotion of employment and job security in conditions of scientific and technological development and economic and structural change;

(b) to the competent and active participation of workers and their representatives in the life of the undertaking and of the community;

(c) to the human, social and cultural advancement of workers; and

(d) generally, to the promotion of appropriate continuing education and training, helping workers to adjust to contemporary requirements.

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au congé-éducation payé, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quatorze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le congé-éducation payé, 1974:

Article 1

Dans la présente convention, l'expression «congé-éducation payé» signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

Article 2

Tout Membre devra formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé à des fins:

a) de formation à tous les niveaux;

b) d'éducation générale, sociale ou civique;

c) d'éducation syndicale.

Article 3

La politique visée à l'article précédent devra tendre à contribuer, au besoin selon des modalités différentes:

a) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels;

b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;

c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;

d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den bezahlten Bildungsurlaub, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 24. Juni 1974, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, bezeichnet wird.

Artikel 1

In diesem Übereinkommen bedeutet der Begriff „bezahlter Bildungsurlaub" einen Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird.

Artikel 2

Jedes Mitglied hat eine Politik festzulegen und durchzuführen, die dazu bestimmt ist, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind, und nötigenfalls schrittweise, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern, und zwar zum Zwecke

a) der Berufsbildung auf allen Stufen,

b) der allgemeinen und politischen Bildung,

c) der gewerkschaftlichen Bildung.

Artikel 3

Diese Politik hat, falls erforderlich auf verschiedene Weise, einen Beitrag zu leisten

a) zur Aneignung, Vervollkommnung und Anpassung beruflicher und tätigkeitsbezogener Befähigungen sowie zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung angesichts der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung sowie der wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen;

b) zur sachkundigen und aktiven Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter am Geschehen im Betrieb und in der Gemeinschaft;

c) zum persönlichen, sozialen und kulturellen Fortschritt der Arbeitnehmer; und

d) allgemein zur Förderung einer geeigneten fortdauernden Bildung und Berufsbildung, die dem Arbeitnehmer hilft, sich den zeitbedingten Erfordernissen anzupassen.

Article 4

The policy shall take account of the stage of development and the particular needs of the country and of different sectors of activity, and shall be co-ordinated with general policies concerning employment, education and training as well as policies concerning hours of work, with due regard as appropriate to seasonal variations of hours of work or of volume of work.

Article 4

Cette politique devra tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité, être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail et prendre en considération, dans les cas appropriés, les variations saisonnières de la durée ou du volume de travail.

Artikel 4

Diese Politik hat die Entwicklungsstufe und die besonderen Bedürfnisse des betreffenden Landes und der verschiedenen Tätigkeitsbereiche zu berücksichtigen und ist mit der allgemeinen Politik auf dem Gebiet der Beschäftigung, der Bildung und Berufsbildung sowie der Arbeitszeit abzustimmen, wobei saisonbedingte Schwankungen der Arbeitszeit oder des Arbeitsanfalls je nach Sachlage zu berücksichtigen sind.

Article 5

The means by which provision is made for the granting of paid educational leave may include national laws and regulations, collective agreements, arbitration awards, and such other means as may be consistent with national practice.

Article 5

L'octroi du congé-éducation payé sera mis en œuvre par la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

Artikel 5

Die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub kann durch innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf jede andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise erfolgen.

Article 6

The public authorities, employers' and workers' organisations, and institutions or bodies providing education and training shall be associated, in a manner appropriate to national conditions and practice, with the formulation and application of the policy for the promotion of paid educational leave.

Article 6

Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devront être associés, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

Artikel 6

Die Behörden, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die mit Bildung und Berufsbildung befaßten Institutionen oder Stellen sind in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise bei der Festlegung und Durchführung der Politik zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs heranzuziehen.

Article 7

The financing of arrangements for paid educational leave shall be on a regular and adequate basis and in accordance with national practice.

Article 7

Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devra être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale.

Artikel 7

Die Finanzierung der Vorkehrungen für den bezahlten Bildungsurlaub hat in regelmäßiger und angemessener Weise sowie in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Gepflogenheiten zu erfolgen.

Article 8

Paid educational leave shall not be denied to workers on the ground of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.

Article 8

Le congé-éducation payé ne devra pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

Artikel 8

Der bezahlte Bildungsurlaub darf Arbeitnehmern nicht auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft verweigert werden.

Article 9

As necessary, special provisions concerning paid educational leave shall be established—

(a) where particular categories of workers, such as workers in small undertakings, rural or other workers residing in isolated areas, shift workers or workers with family responsibilities, find it difficult to fit into general arrangements;

(b) where particular categories of undertakings, such as small or

Article 9

Au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devront être prises:

a) lorsque des catégories particulières de travailleurs ont des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, par exemple les travailleurs des petites entreprises, les travailleurs ruraux ou autres résidant dans des zones isolées, les travailleurs affectés aux travaux par équipes ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales;

b) lorsque des catégories particulières d'entreprises, par exemple les

Artikel 9

Falls erforderlich, sind besondere Bestimmungen in bezug auf den bezahlten Bildungsurlaub zu erlassen

a) für bestimmte Arbeitnehmergruppen, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z. B. Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, ländliche oder sonstige in entlegenen Gebieten lebende Arbeitnehmer, Schichtarbeiter oder Arbeitnehmer mit Familienpflichten;

b) für bestimmte Gruppen von Betrieben, deren Einordnung in den Rah-

seasonal undertakings, find it difficult to fit into general arrangements, it being understood that workers in these undertakings would not be excluded from the benefit of paid educational leave.

Article 10

Conditions of eligibility for paid educational leave may vary according to whether such leave is intended for—

(a) training at any level;

(b) general, social or civic education; or

(c) trade union education.

Article 11

A period of paid educational leave shall be assimilated to a period of effective service for the purpose of establishing claims to social benefits and other rights deriving from the employment relation, as provided for by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or such other means as may be consistent with national practice.

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

petites entreprises ou les entreprises saisonnières, ont des difficultés à appliquer les arrangements généraux, étant entendu que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne seront pas exclus du bénéfice du congé-éducation payé.

Article 10

Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé pourront différer selon que ce congé est accordé pour:

a) la formation, à tous les niveaux;

b) l'éducation générale, sociale ou civique;

c) l'éducation syndicale.

Article 11

La période de congé-éducation payé devra être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale.

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

men allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z. B. Klein- oder Saisonbetriebe, wobei vorausgesetzt wird, daß die Arbeitnehmer in diesen Betrieben nicht von der Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs ausgeschlossen werden.

Artikel 10

Die Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub können unterschiedlich sein, je nachdem, ob der bezahlte Bildungsurlaub einem der folgenden Zwecke dienen soll:

a) der Berufsbildung auf allen Stufen;

b) der allgemeinen und politischen Bildung;

c) der gewerkschaftlichen Bildung.

Artikel 11

Zeiten des bezahlten Bildungsurlaubs sind Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung zum Zwecke des Erwerbs von Ansprüchen auf Sozialleistungen und sonstigen sich aus den Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechten gleichzustellen, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise vorgesehen.

Artikel 12

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 13

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 14

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

### Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

### Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

### Artikel 15

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

### Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

### Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

### Artikel 16

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charte der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

### Article 17

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

### Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

### Artikel 17

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

### Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides—

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of

### Article 18

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la pré-

### Artikel 18

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne

Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

sente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Rücksicht auf Artikel 14, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

### Article 19

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

### Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

### Artikel 19

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

## Denkschrift zum Übereinkommen

I.

Die Internationale Arbeitskonferenz nahm im Jahre 1965 eine auf die Initiative des deutschen Arbeitnehmervertreters zurückzuführende Entschließung über den bezahlten Bildungsurlaub an. In deren Präambel heißt es, daß die durch den wissenschaftlichen und technischen Fortschritt sowohl in den Industrieländern als auch in den Entwicklungsländern beeinflußte Entwicklung der Gesellschaft neue und stets vertiefte Kenntnisse erfordert, die im Zuge der traditionellen allgemeinen und beruflichen Schulbildung allein nicht vermittelt werden können. In der Präambel wird ferner festgestellt, daß eine geeignete Weiterbildung im Sinne einer Anpassung an die beruflichen und bildungsmäßigen Anforderungen der heutigen Zeit gefördert werden sollte, und die Bedeutung der Entwicklung und Förderung neuer Formen einer fortdauernden Weiterbildung hervorgehoben. Die Entschließung empfiehlt, Arbeitnehmern bezahlten Bildungsurlaub unbeschadet ihres Erholungsurlaubs zu garantieren, der sich auf verschiedene Zwecke richtet und unterschiedlicher Art sein kann. Damit soll ihnen die Möglichkeit und der Anreiz zu einer Weiterbildung und weiteren Ausbildung gegeben werden, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben am Arbeitsplatz und in ihrer Verantwortung als Mitglieder des Gemeinwesens benötigen.

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes beschloß 1971, die Frage des bezahlten Bildungsurlaubs in die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz aufzunehmen. Auf einer Sachverständigentagung wurden 1972 Vorschläge und Schlußfolgerungen über den bezahlten Bildungsurlaub ausgearbeitet und anschließend die Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Form und den Inhalt einer oder mehrerer Urkunden der IAO über den bezahlten Bildungsurlaub befragt. Auf der Grundlage der nach diesen Vorarbeiten vorgelegten Schlußfolgerungen des Internationalen Arbeitsamtes beschloß die Internationale Arbeitskonferenz nach zweijähriger Beratung 1974 ein Übereinkommen und eine Empfehlung über den bezahlten Bildungsurlaub.

II.

Die Präambel des Übereinkommens enthält allgemeine Grundsätze, die z. T. auf die Entschließung des Jahres 1965 zurückgehen. In ihnen wird neben der Begründung des Bildungsurlaubs durch Hinweise u. a. auf die Erfordernisse einer sich wandelnden Gesellschaft die Konzeption des Bildungsurlaubs als Teil der fortdauernden Bildung (permanent education) angesprochen.

Das Übereinkommen enthält in Artikel 1 eine Definition des darin verwendeten Begriffs „bezahlter Bildungsurlaub" mit zwei wesentlichen Elementen: Die Freistellung von der Arbeit für eine bestimmte Dauer und die Zahlung angemessener finanzieller Leistungen während des Bildungsurlaubs. Insbesondere durch die letzte Formulierung bleibt die Definition flexibel genug, um verschiedene Möglichkeiten der Realisierung und Finanzierung des bezahlten Bildungsurlaubs offenzuhalten.

Artikel 2 ist die Kernbestimmung des Übereinkommens; darin kommt auch der dynamische Charakter der Urkunde zum Ausdruck: Ratifizierende Mitgliedstaaten haben danach eine Politik festzulegen und durchzuführen, die nötigenfalls schrittweise die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub fördert. Die Bestimmung hat das erforderliche Maß an Flexibilität, um den unterschiedlichen Bildungsurlaubsmodalitäten sowie Bildungssystemen in den Mitgliedstaaten der IAO gerecht zu werden und eine weltweite Ratifizierung zu ermöglichen. Diese Flexibilität kommt vor allem darin zum Ausdruck, daß die Bildungsurlaubspolitik mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind, festzulegen und durchzuführen ist und die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub schrittweise gefördert werden kann. In dieser Bestimmung werden ferner die Bildungsinhalte angegeben, die der bezahlte Bildungsurlaub den Arbeitnehmern sichern soll: Berufliche Bildung, allgemeine, politische und gewerkschaftliche Bildung.

Artikel 3 nennt die Ziele, zu deren Verwirklichung die innerstaatliche Politik des bezahlten Bildungsurlaubs beitragen soll: Aneignung, Verbesserung und Anpassung beruflicher Befähigungen; Förderung und Sicherung der Beschäftigung; Befähigung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter zur sachkundigen und aktiven Beteiligung am betrieblichen und gesellschaftlichen Leben; Förderung der persönlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung der Arbeitnehmer sowie generelle Förderung einer geeigneten fortdauernden Bildung.

Artikel 4 fordert dazu auf, die Bildungsurlaubspolitik auf die besonderen Bedürfnisse des jeweiligen Landes auszurichten und mit der allgemeinen Politik auf den Gebieten der Beschäftigung, der Bildung und Arbeitszeit zu koordinieren.

Artikel 5 schlägt Durchführungsmaßnahmen zur Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub vor. Abweichend von anderen IAO-Übereinkommen, in denen bei Nennung verschiedener Durchführungsmethoden stets eine darüber hinaus verbleibende Verpflichtung zu gesetzgeberischen Maßnahmen statuiert ist, werden hier dem Charakter des Übereinkommens entsprechend die Mittel (innerstaatliche Gesetzgebung, Tarifverträge, Schiedssprüche usw.) gleichrangig nebeneinander aufgeführt, so daß ein breiter Spielraum für die Verwirklichung des bezahlten Bildungsurlaubs gegeben ist.

Artikel 6 sieht die Beteiligung der interessierten Stellen an der Festlegung und Durchführung der Politik zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise vor.

Artikel 7 befaßt sich mit der Finanzierung der Vorkehrungen für den bezahlten Bildungsurlaub. Diese hat in regelmäßiger und angemessener Weise zu erfolgen. In Anbetracht der unterschiedlichen Gepflo-

genheiten in den einzelnen Staaten bleibt die Frage, wer für die Finanzierung aufzukommen hat, und insbesondere die Verteilung der Lasten auf die Beteiligten den Mitgliedstaaten überlassen.

Artikel 8 enthält den Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Arbeitnehmern bei der Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub auf Grund der dort genannten Merkmale.

Nach Artikel 9 können besondere Regelungen über den bezahlten Bildungsurlaub für bestimmte Arbeitnehmerkategorien und Gruppen von Betrieben, z. B. im ländlichen Raum, erlassen werden.

Artikel 10 ermöglicht eine Differenzierung bei der Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub je nach den verschiedenen Bildungsinhalten, die den Arbeitnehmern mit dem Bildungsurlaub vermittelt werden sollen.

Artikel 11 sieht die Gleichstellung von Zeiten des bezahlten Bildungsurlaubs mit Beschäftigungszeiten zum Zwecke des Erwerbs von Ansprüchen auf Sozialleistungen und sonstigen Rechten vor.

Die übrigen Artikel sind die in allen IAO-Übereinkommen üblichen Schlußbestimmungen im Hinblick auf Ratifikation, Inkrafttreten, Kündigung und Abänderung des Übereinkommens.

III.

Die Zielsetzungen und Aussagen des Übereinkommens sind mit der Politik der Bundesregierung und mit den in der Bundesrepublik Deutschland vertretenen Konzeptionen des bezahlten Bildungsurlaubs vereinbar. Die schrittweise Einführung eines gesetzlichen Bildungsurlaubs ist in dem von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung 1973 verabschiedeten Bildungsgesamtplan, dem die Regierungschefs mit Beschluß vom 30. November 1973 zugestimmt haben, vorgesehen.

In einer Reihe von Bundesgesetzen sind Bildungsurlaubs-Regelungen enthalten: Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) vom 15. Januar 1972 gewährt in § 37 Abs. 7 jedem Mitglied des Betriebsrats und in § 65 Abs. 1 in Verbindung mit § 37 Abs. 7 jedem Mitglied der Jugendvertretung pro Amtszeit einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von insgesamt drei Wochen, um an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines betrieblichen Arbeitnehmervertreters übernommen haben, erhöht sich dieser Anspruch auf vier Wochen. Mitglieder des Betriebsrats haben außerdem nach § 37 Abs. 6 und Mitglieder der Jugendvertretung nach § 65 Abs. 1 in Verbindung mit § 37 Abs. 6 BetrVerfG Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats bzw. der Jugendvertretung erforderlich sind. Entsprechende Regelungen gelten für Mitglieder des Personalrats nach § 46 Abs. 6 und 7 und für Mitglieder der Jugendvertretung nach § 62 in Verbindung mit § 46 Abs. 6 und 7 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) vom 15. März 1974. Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 46 Abs. 7 BPersVG müssen von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sein.

Im Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 wurden Bestimmungen über die Freistellung von Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren zum Zwecke der Fortbildung mit aufgenommen. Im Schwerbehindertengesetz i. d. F. der Bekanntmachung vom 29. April 1974 ist in § 23 Abs. 4 für den Vertrauensmann der Schwerbehinderten die Möglichkeit der Freistellung vom Dienst oder von der Arbeit zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vorgesehen.

Auf Grund der für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst geltenden Sonderurlaubsverordnung vom 18. August 1965 (mit Änderungen von 1969 und 1972), die, soweit nicht spezielle tarifvertragliche Regelungen bestehen, außertariflich auch auf Arbeitnehmer im Bundesdienst entsprechende Anwendung findet, kann Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden, z. B. für die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen, an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, staatspolitischen Bildungsveranstaltungen, Lehrgängen, die der Ausbildung zum Jugendgruppenleiter dienen, zur fremdsprachlichen Aus- oder Fortbildung sowie für gewerkschaftliche Zwecke.

Auf Landesebene haben in den vergangenen Jahren verschiedene Länder Bildungsurlaubsgesetze verabschiedet: Berliner Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 16. Juli 1970, geändert durch Gesetz vom 31. Januar 1975; Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21. Januar 1974; Niedersächsisches Gesetz vom 5. Juni 1974 in der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer vom 13. Dezember 1974, bekanntgemacht in der Neufassung vom 17. Dezember 1974; Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 24. Juni 1974; Bremisches Bildungsurlaubsgesetz vom 18. Dezember 1974. Im übrigen gelten in den Ländern ähnliche Bestimmungen wie in der Sonderurlaubsverordnung des Bundes. Ferner sind in rund 200 Tarifverträgen Regelungen über einen Bildungsurlaub getroffen; zu einem großen Teil enthalten diese Tarifverträge Vereinbarungen über die Fortzahlung der Löhne und Gehälter.

Mit diesen Bundes- und Landesgesetzen sowie sonstigen Regelungen wird die im Übereinkommen geforderte Bildungsurlaubspolitik schrittweise verwirklicht.

Über die speziellen Bildungsurlaubsregelungen hinaus gibt es noch weitere Gesetze, die dem im Übereinkommen niedergelegten Grundgedanken des Bildungsurlaubs in weitem Umfang Rechnung tragen. Hierzu zählen das Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969, das verstärkte Anreize zur Weiterbildung gibt, und das Bundesausbildungsförderungsgesetz vom 26. August 1971. Selbst die Bestimmung in § 7 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969

könnte, wenn sie auch nach innerstaatlichem Verständnis keine Bildungsurlaubsregelung ist, durch die Tatsache, daß der Arbeitgeber die Freistellung zu Berufsbildungszwecken gewährt und finanziert, sowohl nach der Definition des Übereinkommens (Artikel 1) als auch nach den Auffassungen anderer Staaten als Bildungsurlaub angesehen werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß sowohl durch die bestehenden gesetzlichen Bildungsurlaubsregelungen als auch durch die diesbezüglichen tarifvertraglichen Vereinbarungen den Anforderungen und Zielsetzungen des Übereinkommens bereits entsprochen wird. Für die innerstaatliche bildungs- und sozialpolitische Diskussion um den weiteren schrittweisen Ausbau des bezahlten Bildungsurlaubs wird das Übereinkommen einen wertvollen Beitrag bilden. Es ist allerdings davon auszugehen, daß der künftige Ausbau des bezahlten Bildungsurlaubs im wesentlichen von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung abhängen wird.

Soweit die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände selbst als Adressat einer Politik zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs angesprochen sind, ist ihre Mitwirkung an dieser Politik durch ihre eigenverantwortliche Betätigung auf diesem Gebiet gewährleistet. Soweit gesetzliche oder administrative Maßnahmen zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs in Frage stehen, entspricht die Forderung, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Festlegung und Durchführung dieser Maßnahmen heranzuziehen, der in der Bundesrepublik geübten Praxis, die Sozialpartner bei allen wichtigen arbeits- und sozialpolitischen Vorhaben zu hören.

**Anlage 1 zur Denkschrift**

## Empfehlung 148 betreffend den bezahlten Bildungsurlaub

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1974 zu ihrer neunundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf Artikel 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, in dem festgestellt wird, daß jeder Mensch das Recht auf Bildung hat,

verweist ferner auf die Bestimmungen über die zeitweilige Freistellung von Arbeitnehmern oder die Gewährung von Freizeit zur Teilnahme an Bildungs- oder Berufsbildungsprogrammen, die in bestehenden internationalen Arbeitsempfehlungen betreffend die berufliche Ausbildung und den Schutz der Arbeitnehmervertreter enthalten sind,

ist der Ansicht, daß die Notwendigkeit einer fortdauernden Bildung und Berufsbildung entsprechend der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung und dem Wandel der wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen angemessene Vorkehrungen für einen Urlaub zu Bildungs- und Berufsbildungszwekken erfordert, um neuen Bestrebungen, Bedürfnissen und Zielen sozialer, wirtschaftlicher, technischer und kultureller Art zu entsprechen,

ist der Ansicht, daß der bezahlte Bildungsurlaub als eines der Mittel zur Befriedigung der echten Bedürfnisse des einzelnen Arbeitnehmers in einer modernen Gesellschaft betrachtet werden sollte,

ist der Ansicht, daß der bezahlte Bildungsurlaub im Sinne einer Politik der fortdauernden Bildung und Berufsbildung konzipiert sein sollte, die schrittweise und wirksam durchgeführt wird,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den bezahlten Bildungsurlaub, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 24. Juni 1974, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, bezeichnet wird.

### I. Begriffsbestimmung

1. In dieser Empfehlung bedeutet der Begriff „bezahlter Bildungsurlaub" einen Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird.

### II. Festlegung einer Politik und Durchführungsmethoden

2. Jedes Mitglied sollte eine Politik festlegen und durchführen, die dazu bestimmt ist, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind, und nötigenfalls schrittweise, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern, und zwar zum Zwecke

a) der Berufsbildung auf allen Stufen,

b) der allgemeinen und politischen Bildung,

c) der gewerkschaftlichen Bildung.

3. Diese Politik sollte, falls erforderlich auf verschiedene Weise, einen Beitrag leisten

a) zur Aneignung, Vervollkommnung und Anpassung beruflicher und tätigkeitsbezogener Befähigungen sowie zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung angesichts der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung sowie der wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen;

b) zur sachkundigen und aktiven Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter am Geschehen im Betrieb und in der Gemeinschaft;

c) zum persönlichen, sozialen und kulturellen Fortschritt der Arbeitnehmer; und

d) allgemein zur Förderung einer geeigneten fortdauernden Bildung und Berufsbildung, die dem Arbeitnehmer hilft, sich den zeitbedingten Erfordernissen anzupassen.

4. (1) Diese Politik sollte die Entwicklungsstufe und die besonderen Bedürfnisse des betreffenden Landes und der verschiedenen Tätigkeitsbereiche sowie die anderen sozialen Ziele und nationalen Prioritäten berücksichtigen.

(2) Sie sollte mit der allgemeinen Politik auf dem Gebiet der Beschäftigung, der Bildung und Berufsbildung sowie der Arbeitszeit abgestimmt werden, wobei saisonbedingte Schwankungen der Arbeitszeit oder des Arbeitsanfalls je nach Sachlage zu berücksichtigen sind.

5. Die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub kann durch innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf jede andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise erfolgen.

6. Es sollte anerkannt werden, daß der bezahlte Bildungsurlaub kein Ersatz für eine angemessene Bildung und Berufsbildung in der Jugendzeit ist und nur eines der vielen Mittel einer fortdauernden Bildung und Berufsbildung darstellt.

### III. Maßnahmen zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs

7. Die Behörden, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die mit Bildung und Berufsbildung befaßten Institutionen oder Stellen sollten in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise bei der Festle-

gung und Durchführung der Politik zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs herangezogen werden.

8. Auf der Grundlage von Plänen, die auf die Ziele dieser Politik abgestimmt sind, sollten Maßnahmen getroffen werden, um

a) die gegenwärtigen und künftigen Bildungs- und Berufsbildungsbedürfnisse der Arbeitnehmer zu ermitteln, die durch den bezahlten Bildungsurlaub befriedigt werden können;

b) die vorhandenen Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten voll zu nutzen und die neuen Möglichkeiten zu schaffen, die zur Erreichung der Bildungs- und Berufsbildungsziele des bezahlten Bildungsurlaubs erforderlich sind;

c) im Rahmen der Lehrmethoden sowie der Bildungs- und Berufsbildungsprogramme die Ziele und Modalitäten des bezahlten Bildungsurlaubs zu berücksichtigen, die neuen Bedürfnissen entsprechen;

d) die Arbeitnehmer anzuregen, aus den ihnen zur Verfügung stehenden Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten den größtmöglichen Nutzen zu ziehen;

e) die Arbeitgeber anzuregen, den Arbeitnehmern bezahlten Bildungsurlaub zu gewähren.

9. Es sollten geeignete Einrichtungen zur Information und Beratung über die Möglichkeiten für einen bezahlten Bildungsurlaub vorhanden sein.

10. Durch angemessene Maßnahmen sollte gewährleistet werden, daß die gebotene Bildung und Berufsbildung von angemessener Qualität ist.

### IV. Finanzierung

11. Die Finanzierung der Vorkehrungen für den bezahlten Bildungsurlaub sollte in regelmäßiger und angemessener Weise sowie in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Gepflogenheiten erfolgen.

12. Es sollte anerkannt werden, daß von

a) den Arbeitgebern, gemeinsam oder einzeln,

b) den Behörden und mit Bildung oder Berufsbildung befaßten Institutionen oder Stellen und

c) den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden

nach Maßgabe ihrer jeweiligen Verantwortlichkeit ein Beitrag zur Finanzierung von Vorkehrungen für den bezahlten Bildungsurlaub erwartet werden kann.

### V. Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub

13. Der bezahlte Bildungsurlaub sollte Arbeitnehmern nicht auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft verweigert werden.

14. Die Arbeitnehmer sollten frei entscheiden können, an welchen Bildungs- oder Berufsbildungsprogrammen sie teilnehmen wollen.

15. Falls erforderlich, sollten besondere Bestimmungen in bezug auf den bezahlten Bildungsurlaub erlassen werden

a) für bestimmte Arbeitnehmergruppen, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z. B. Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, ländliche oder sonstige in entlegenen Gebieten lebende Arbeitnehmer, Schichtarbeiter oder Arbeitnehmer mit Familienpflichten;

b) für bestimmte Gruppen von Betrieben, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z. B. Klein- oder Saisonbetriebe, wobei vorausgesetzt wird, daß die Arbeitnehmer in diesen Betrieben nicht von der Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs ausgeschlossen werden.

16. Die Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub können unterschiedlich sein, je nachdem, ob der bezahlte Bildungsurlaub einem der folgenden Zwecke dienen soll:

a) der Berufsbildung auf allen Stufen;

b) der allgemeinen und politischen Bildung;

c) der gewerkschaftlichen Bildung.

17. (1) Bei der Festlegung der Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub sollten die Art der angebotenen Bildungs- oder Berufsbildungsprogramme, die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Verbände, die Bedürfnisse der Betriebe sowie das öffentliche Interesse berücksichtigt werden.

(2) Die Auswahl der Anwärter auf bezahlten Bildungsurlaub zum Zweck der gewerkschaftlichen Bildung sollte den beteiligten Arbeitnehmerverbänden obliegen.

(3) Die Art und Weise, in der Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen hierfür erfüllen, bezahlter Bildungsurlaub gewährt wird, sollte zwischen den beteiligten Betrieben oder Arbeitgeberverbänden und den beteiligten Arbeitnehmerverbänden vereinbart werden, um die ununterbrochene nutzbringende Arbeit der betreffenden Betriebe aufrechtzuerhalten.

18. (1) Werden Programme für gewerkschaftliche Bildung von den gewerkschaftlichen Organisationen selbst durchgeführt, so sollten diese die Verantwortung für deren Planung, Genehmigung und Durchführung tragen.

(2) Werden solche Programme von anderen mit Bildung befaßten Institutionen oder Stellen durchgeführt, so sollten sie im Einvernehmen zwischen diesen Stellen und den beteiligten gewerkschaftlichen Organisationen festgelegt werden.

19. Soweit die innerstaatlichen, örtlichen oder betrieblichen Verhältnisse es erfordern, sollten bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Arbeitnehmer in bestimmten Berufen oder Tätigkeiten, deren Bildungs- oder Berufsbildungsbedürfnisse besonders dringend sind, bei der Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub den Vorrang erhalten.

20. Die den Arbeitnehmern während des bezahlten Bildungsurlaubs gewährten finanziellen Leistungen sollten

a) die Höhe ihres Einkommens durch Fortzahlung ihrer Löhne und anderer Leistungen oder durch entsprechende Ausgleichszahlungen hierfür aufrechterhalten, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise vorgesehen;

b) alle durch die Bildung oder Berufsbildung entstehenden wesentlichen zusätzlichen Kosten berücksichtigen.

21. Zeiten des bezahlten Bildungsurlaubs sollten Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung zum Zwecke des Erwerbs von Ansprüchen auf Sozialleistungen und sonstigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechten gleichgestellt werden, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise vorgesehen.

---

**Anlage 2 zur Denkschrift**

## Stellungnahme der Bundesregierung zu der Empfehlung 148

Die Empfehlung ergänzt das Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub. Neben einer Reihe von Bestimmungen, die mit denen des Übereinkommens inhaltsgleich sind (Begriffsbestimmung, Festlegung einer Politik zur schrittweisen Einführung des bezahlten Bildungsurlaubs, Durchführungsmethoden) werden in anderen Einzelempfehlungen weitergehende und detaillierte Maßnahmen zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs vorgeschlagen. Darin werden auch die Personen, Stellen und Institutionen bezeichnet, von denen ein Beitrag zur Finanzierung von Vorkehrungen für den bezahlten Bildungsurlaub erwartet werden kann.

Die Empfehlung geht auch auf die Voraussetzung für die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub ein. Neben dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung wird dort der Grundsatz der freien Wahl von Bildungs- oder Berufsbildungsprogrammen aufgestellt.

Die Empfehlung betont ferner die Notwendigkeit, die Art der angebotenen Bildungs- und Berufsbildungsprogramme, die Bedürfnisse von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und deren Verbänden sowie das öffentliche Interesse bei der Bestimmung der Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu berücksichtigen. Weitere Einzelempfehlungen betreffen zu bestimmende Arbeitnehmergruppen, denen Vorrang bei der Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu geben ist, die Auswahlmethoden für den bezahlten Bildungsurlaub sowie Höhe und Umfang der den Arbeitnehmern während des bezahlten Bildungsurlaubs zu gewährenden finanziellen Leistungen.

Die in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden Bildungsurlaubsregelungen stehen mit den Zielsetzungen der Empfehlung in Einklang.

**Anlage 2**

## Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat ist mit der Bundesregierung der Auffassung, daß sowohl durch die bestehenden gesetzlichen Bildungsurlaubsregelungen als auch durch die diesbezüglichen tarifvertraglichen Vereinbarungen den Anforderungen und Zielsetzungen des Übereinkommens bereits entsprochen wird. In Anbetracht dieser Tatsache sowie im Hinblick auf die absehbare Wirtschaftsentwicklung und die äußerst schwierige Haushaltslage, die zu besonderen Sparmaßnahmen gerade bei den Personalausgaben zwingt, muß vorsorglich darauf hingewiesen werden, daß ein Ausbau der geltenden Normen über den bezahlten Bildungsurlaub und Mehrausgaben in diesem Bereich für die nächste Zeit nicht in Betracht kommen.

Bn 612034 2. 76